

*Павлють О.А.
Белорусский государственный университет, Минск
Науч. рук. – канд. эк. наук, доцент Домакур О.В.*

РАЗРАБОТКА ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА ПРИМЕРЕ ЗАО «БСБ БАНК»

Современный этап развития рыночных отношений обуславливает необходимость учета бизнесом ряда факторов, выходящих за пределы классической экономической теории. Компания, стремящаяся адаптироваться к внешней среде ускоряющихся изменений, для формирования конкурентоспособной стратегии развития учитывает все большее число факторов и субъектов. В постиндустриальном обществе корпорация становится все более социализированной. В этой связи большую популярность занимает формирование корпоративной социальной ответственности, под которой понимается построение рациональных взаимоотношений со всеми участниками бизнес-процессов, так называемыми, стейкхолдерами: собственными сотрудниками, инвесторами, местным сообществом, правительством. Для Республики Беларусь данная проблема нова как в качестве темы научного исследования, так и для практического применения. Осведомленность белорусских компаний о том, в чем заключается суть данной практики, растет, однако значимость ее для развития бизнеса считается трудно оценимой и поэтому неэффективной.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – институт цивилизованной рыночной экономики, который пропагандирует сочетание экономически эффективного и социально ориентированного поведения компаний по отношению к местному сообществу и развитию экономической, экологической и социальной сфер на добровольной основе с целью коммерческого успеха методами, основанными на уважении к обществу.

Единой методики в области определения уровня корпоративной социальной ответственности пока не выработано, но попытки в области ее оценки уже существуют. В данном исследовании оценка эффективности КСО ЗАО «БСБ Банк» проводилась на базе сопоставления двух методик: методики оценки уровня социального

развития предприятия: Социальный паспорт [1, с. 130-137] и оценки эффективности КСО на основе объединения количественных и качественных аспектов деятельности предприятия [2, с. 23-26].

Между вышеуказанными методиками была установлена связь и методика оценки эффективности КСО на основе объединения количественных и качественных аспектов деятельности предприятия была расширена путем дополнения некоторыми важными, но не учтенными показателями, заимствованными из методики «Социальный паспорт». Это позволило создать более полную картину для расчетов и выводов. В свою очередь методику «Социальный паспорт» в рамках исследования было решено сократить в силу следующих обстоятельств: 1) отсутствие в отчетности, которую предоставляют организации, некоторых конкретных показателей (например, коэффициент обеспеченности жильем); 2) для большинства организаций сферы услуг не характерны такие показатели как: уровень производственного травматизма, соответствие рабочих мест типовым, обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями, условия производственного быта; 3) коэффициенты: обеспеченности детскими учреждениями, лечебно-оздоровительными учреждениями, культурными, просветительскими, культовыми учреждениями и спортивными сооружениями, не могут быть рассчитаны для небольшой организации.

В связи с этим была предложена собственная методика оценки эффективности КСО по качественным и количественным параметрам. В таблицах 1 и 2 представлена методика и результаты расчетов для ЗАО «БСБ Банк» за 2013 год.

Таблица 1 - Анализ качественных признаков эффективности КСО ЗАО «БСБ Банк»

Качественный анализируемый признак	Состояние этого признак в организации (наличие - «+» / отсутствие - «-»)
Наличие трудового договора	+
Наличие общих документов, регламентирующих социальную деятельность предприятия	+
Наличие ежегодных публичных отчетов о деятельности предприятия в области КСО в открытом доступе	-
Наличие в организационной структуре специализированного подразделения, отвечающего за социальную деятельность	+

*Примечание – Источник: собственная разработка по данным предприятия

Качественный аспект выражается в зависимости от наличия или отсутствия набора параметров из предложенного перечня, основанного на положениях международной организации «Глобальная инициатива по отчетности».

Анализируемое предприятие относят к одной из трех групп (низкого, среднего или высокого уровня развития системы КСО), для каждой из которых устанавливается величина качественного коэффициента [2, с. 23].

В результате анализа, ЗАО «БСБ Банк» можно отнести к группе организаций со средним уровнем развития системы КСО, которая предполагает наличие двух-трех перечисленных признаков, и величина коэффициента качественных параметров для такой группы равна 0,6.

Расчет количественного параметра осуществляется с помощью коэффициентов, представленных в таблице 2. Первая группа параметров (социальная работа с персоналом) была дополнена коэффициентами из части первой социального паспорта (социальные условия труда), они содержательно дополнили базовый коэффициент и создали более полную картину динамики трудовых отношений в организации. В то же время был исключен коэффициент производственного травматизма и заменен на коэффициент уровня трудовой дисциплины, что позволило адаптировать методику к особенностям сферы услуг. Вторая группа параметров (социальная работа с местным сообществом) использована без изменений, так как методика «Социальный паспорт» не оценивает такой аспект деятельности организации. В таблице 2 также указано отношение конкретного коэффициента или к методике 1 (М 1), т.е. к базовой методике оценки эффективности КСО на основе объединения количественных и качественных аспектов деятельности предприятия, или к методике 2 (М 2) оценки уровня социального развития предприятия: Социальный паспорт.

Таблица 2 - Методика и результаты расчетов количественных параметров эффективности работы КСО в ЗАО «БСБ Банк»

Наименование группы параметров	Наименование коэффициента	M1	M2	Значение коэффициента для ЗАО «БСБ Банк»
Социальная работа с персоналом	коэффициент изменения среднемесячной заработной платы работающих ()	+		= 0,9
	коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работника организации и в регионе ()		+	= 1,5
	коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя организации и низкооплачиваемой категории работников ()		+	= 3,6
	коэффициент изменения среднесписочной численности работающих ()	+		= 1,01
	коэффициент стабильности кадров ()		+	= 0,5
	коэффициент изменения затрат на внутренние социальные программы ()	+		= 1,3
Социальная работа с местным сообществом	коэффициент изменения доли работников, прошедших обучение и переподготовку ()	+		= 1,06
	коэффициент квалифицированности ()		+	= 1,4
	коэффициент образовательного уровня специалистов ()		+	= 3,7
	коэффициент повышения квалификации кадров ()		+	= 0,6
	коэффициент уровня трудовой дисциплины ()		+	= 0,02
Социальная работа с местным сообществом	коэффициент изменения затрат на внешние социальные программы ()	+		= 2,6
	коэффициент изменения затрат на экологические программы ()	+		отсутствует

Примечание – Источник: собственная разработка по данным предприятия

Коэффициент, учитывающий влияние количественных параметров, будет равен:

$$K_{\text{кол}} = \frac{15,59 + 2,6 + 12,6}{15} = \frac{30,79}{15} = 2 \quad (1)$$

В имеющихся условиях, когда коэффициент, учитывающий влияние количественных параметров (1), в анализируемом периоде имеет величину, превышающую единицу, означает, что компания осуществляет активные социально направленные действия.

Итог от расчетов предполагает расчет интегрального коэффициента, определяющего совокупное влияние качественных и количественных параметров. Интегральный коэффициент КСО для ЗАО «БСБ Банк» превышает в своем значении единицу и равен:

$$K_{\text{инт}} = 0,6 \times 2 = 1,2 \quad (2)$$

Данная методика позволяет определить динамику развития системы КСО на предприятии, осуществить сравнение значений интегрального коэффициента в анализируемом и базовом периодах, выявить тенденцию КСО на предприятии, выдвинуть предложения по совершенствованию системы КСО в организации.

Исходя из оценки качественных признаков эффективности КСО, организация социальной ответственности банка может успешно развиваться, так как для этого существует наличие необходимых структур и условий. Существование документации в этой сфере подтверждает серьезность подхода к расходованию средств. Поскольку социальная активность банка достаточно высока, такие специализированные отчеты, скорее всего, есть, однако не придаются огласке. Такое решение Правления банка остается его прерогативой, однако уменьшает уровень оцениваемого показателя и снижает осведомленность внешних стейкхолдеров о наличии реальных действий в данной сфере.

Значение коэффициента, учитывающего влияние количественных параметров, доказывает активную социально ориентированную позицию банка, что относится как к внешней, так и к внутренней среде. К внутренней ответственности ЗАО «БСБ Банк» можно отнести: возможность обучения за счет организации (тренинги, дистанционное обучение и др.), различные виды надбавок и доплат к заработной плате, подарки на различные международные праздники, а также дни рождения, предоставление выходного на день рождения сотрудника и членов его семьи. К внешней социальной ответственности можно отнести поддержку спортивных мероприятий и благотворительность.

ЗАО «БСБ Банк» принимает активное участие в поддержании местного сообщества, что имеет положительную оценку. Однако можно выделить такие проблемы социальной ответственности как: 1) банк имеет несколько форм корпоративной социальной ответственности, этот список можно значительно расширить; 2) необходимо сформировать культуру в составлении социальной (нефинансовой) отчетности.

Для решения выдвинутых проблем предлагается внедрение новых форм КСО: вовлеченность в благотворительность через прямую материальную помощь или курирование благотворительных проектов; развитие корпоративного волонтерства по двум направлениям: благотворительное корпоративное волонтерство и экологическое корпоративное волонтерство; расширение практики социальных инвестиций: социальные инвестиции в обучение, внедрение принципа внутрифирменного обучения; заимствование культуры составления и публикации ежегодной социальной отчетности в сфере КСО у международных организаций.

Анализ эффективности предложений по внедрению некоторых новых форм КСО в ЗАО «БСБ Банк» подтверждает, что предложенные формы не предполагают большого объема финансирования со стороны Общества, их реализация является вполне доступной, а некоторые из них могут привлечь государственную поддержку и преференции. Предложенные формы КСО не только помогут сформировать положительный имидж Обществу, но и благоприятный климат в коллективе. Дальнейшие исследования в этой области требуют поиска доказательств оценки эффективности предложений по КСО для фирмы и параметров выгоды для аутсайдеров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление социальным развитием организации: учебник; под ред. Н.Л. Захарова, А.Л. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 263 с.
2. Думова, Л.В. Анализ уровня развития системы корпоративной социальной ответственности в металлургической отрасли России на примере ОАО «Евраз ЗСМК» / Думова Л.В., Уманский А.А. // SWORLD: сб. науч. тр. – Т. 22, вып. 3. Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании. – Одесса: Издательство Куприенко С.В., 2011. – С. 22-26.
3. Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании. – Одесса: Издательство Куприенко С.В., 2011. – С. 23-26.